



# CANTO A LA LIBERTAD

## Labordeta

### A FONDO

Efectos negativos  
de la reforma laboral

### EL LECTOR PREGUNTA

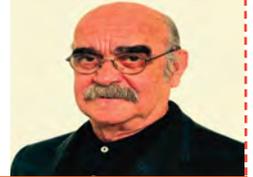
¿Me pueden  
cambiar el turno  
después de 8 años  
en el mismo?

### LA BRÚJULA

La sustitución por  
maternidad: una ventaja social

### SENTENCIAS DE INTERÉS

Baremación del euskera  
en la OPE de ATS-DUE



# sumario

## Editorial

Pág.

“Lo que a ustedes les jode”

3

## Actualidad normativa

Disposiciones normativas recientes

4

## A fondo

Certificado de profesionalidad para gerocultoras

5 y 6

Efectos negativos de la reforma laboral

7 y 8

## El lector pregunta

¿Puedo no poseer la plaza y quedar en excedencia voluntaria o por incompatibilidad?

9

¿Me pueden cambiar el turno después de llevar trabajando más de 8 años en el mismo?

9

## La brújula

¿Qué es la huelga?

10

El derecho a las vacaciones

11

La sustitución de trabajadoras en situación de maternidad: una ventaja social

12

## Sentencias de Interés

Riesgo durante la Lactancia Natural

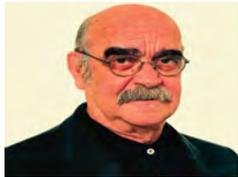
13 y 14

Convenio colectivo del personal laboral de Madrid

15 y 16

Baremación del euskera en oferta pública de empleo de ATS-DUE

17



**El inolvidable Labordeta ocupa la portada de esta publicación que cada número dedica a una de las artes, esta vez a la música de autor**



Israel Roig. Área de Comunicación  
FSS-CCOO Aragón.

Últimamente, los aragoneses estamos sumidos en una extraña melancolía provocada por la orfandad súbita a la que nos ha condenado la muerte, no por esperada menos dolorosa, de nuestro paisano José Antonio Labordeta Subías.

Hermano del poeta Miguel Labordeta, una de las figuras de la poesía española de posguerra, aprobó unas oposiciones y obtuvo destino en Teruel, donde fue maestro de varias generaciones que incluyen a personajes como Joaquín Carbonell, con quien compartiría escenarios años más tarde, Federico Jiménez Losantos, Federico Trillo o Manuel Pizarro.

En 1970 regresó a su Zaragoza natal, para seguir con su labor docente e iniciar su labor pública, ampliamente reconocida, siendo fundador de la revista cultural Andalán, periódico más importante de la Transición en Aragón, referente de la izquierda, el aragone-

sismo y la cultura.

Participó en la creación del Partido Socialista de Aragón en 1976 y se afilió a CCOO el 21 de septiembre de 1977, afiliación que mantuvo hasta su fallecimiento el pasado 19 de septiembre. Fue candidato al Senado por Izquierda Unida y finalmente elegido diputado por Zaragoza en el año 2000, como candidato de la Chunta Aragonesista, manteniendo esta circunstancia hasta el año 2008.

Más desconocida resulta su faceta como escritor, a pesar de que mantuvo hasta sus últimos días una intensa actividad literaria, siendo la poesía un aspecto primordial en su vida. De hecho, consideraba la de escritor su profesión y definía sus canciones como poemas musicados.

A sus publicaciones en Andalán y posteriores colaboraciones en medios escritos hay que añadir libros de poemas, cuentos, novelas y ensayos y una veintena de discos.

Desde que se conoció su enfermedad, y hasta después de su muerte, ha recibido numerosos reconocimientos públicos en todo el país a su labor y a su obra, pero sobre todo a su persona. Muchos se habrán sorprendido de que los aragoneses saliéramos a la calle de forma espontánea, a cantar sus canciones a lágrima viva en diversos escenarios callejeros improvisados por Zaragoza. Pero sabemos que hacía falta narices para subir a esos pueblos y cantar lo que el cantaba entonces.

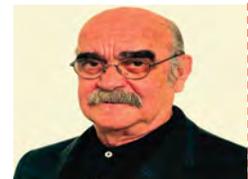
Los aragoneses sabemos que hemos perdido a un paisano excepcional, cuyo carácter campechano, con cierta 'retranca' aragonesa, conocieron muchos a raíz de sus viajes, mochila a cuestas, por este país. El célebre programa de TVE que él protagonizaba mostraba los paisajes y lugares de España, pero sobre todo nos acercaba a sus gentes.

Las gentes a las que él representó durante 8 años en el Congreso nunca olvidaremos la ardorosa defensa que hizo de nosotros, las gentes humildes, en su enfrentamiento verbal con los diputados del Partido Popular, cuando éstos no dejaban de insultarle durante una de sus intervenciones.

Les mandó literalmente "a la mierda", y como él lamentaba a menudo, esa será la frase que forme parte de su epitafio colectivo. Pero la alocución completa entrañaba una profunda declaración de principios de nuestra clase: "A ustedes lo que les jode es que han mandado siempre y ahora no quieren que las gentes vengamos a decir lo que yo he venido a decir". Y lo dijo.

## Staff

**Dirección:** Ana Ruiz Pardo. **Coordinación:** Juan Carlos Álvarez Cortés. **Diseño y Maquetación:** Ana Ruiz Pardo y Rocío Ruiz Mendoza.  
**Tratamiento de imagen:** Javier Martín Pedroviejo. **Redacción:** Ana Ruiz Pardo, Rocío Ruiz Mendoza, Israel Roig Bartolomé, Juan Carlos Álvarez Cortés, José Gutiérrez Campoy, José Manuel Rodríguez, Fátima Avedillo, Alejandro González, Almudena Martín, Jorge Luis Fontalba, María del Mar Ruiz, María José Muriel y Susana Castanera. // Los artículos firmados son responsabilidad propia, aunque defenderemos su derecho de opinión ante las instancias necesarias. // 'jurídiCCOO- cuadernos sanitarios' es una publicación de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO (FSS-CCOO), que se distribuye gratuitamente. **Agradecimientos:** Fundación María Zambrano.



## Disposiciones normativas recientes

José Manuel Rodríguez Vázquez. Asesoría  
Jurídica FSS-CCOO

Real Decreto 825/2010, de 25 de junio, de desarrollo parcial de la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo (BOE núm. 155, de 26 de junio de 2010).

Constituye el desarrollo reglamentario de la reciente Ley de Interrupción Voluntaria del Embarazo en dos aspectos fundamentales: el comité clínico encargado de confirmar el diagnóstico, previamente efectuado, de aquellas enfermedades extremadamente graves e incurables del feto que den lugar a la posibilidad de interrupción del embarazo sin límite de tiempo de gestación; y la información previa que se requiere para la prestación del consentimiento de la mujer que haya solicitado la práctica de la interrupción.

Real Decreto 831/2010, de 25 de junio, de garantía de la calidad asistencial de la prestación a la interrupción voluntaria del embarazo (BOE núm. 155, de 26 de junio de 2010).

Nuevo desarrollo reglamentario de la misma Ley, relativo a los requisitos que pretenden garantizar el acceso, en condiciones de igualdad y con independencia del lugar de residencia, a la prestación de la interrupción voluntaria del embarazo.

Ley 16/2010, del Parlamento de Cataluña, de modificación de la Ley 21/2000, de 29 de diciembre, del Par-

lamento de Cataluña, sobre los derechos de información concerniente a la salud y la autonomía del paciente, y la documentación clínica, (BOE núm. 156, de 28 de junio de 2010).

Trata esta norma autonómica de actualizar la regulación vigente en Cataluña en materia de conservación de las historias clínicas, concretando los requerimientos de custodia, conservación y expurgación de las historias clínicas, y modificando los plazos de conservación de las mismas, entre otros extremos.

Orden SAS/2158/2010, de 28 de julio, por la que se modifica la Orden de 27 de junio de 1989, por la que se establecen las normas reguladoras de las pruebas selectivas para el acceso a plazas de formación sanitaria especializada (BOE núm. 191, de 7 de agosto de 2010).

La modificación operada supone, entre otras cuestiones, la disminución del peso específico de la evaluación de los expedientes académicos en tales procesos selectivos y el correlativo aumento de la importancia del ejercicio de contestaciones múltiples. Asimismo, la reconducción de la fecha de otorgamiento del título universitario, correspondiente a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes (con la consiguiente desaparición de la calificación de “admitido condicional”), y la posibilidad de un segundo llamamiento para asignar plazas no cubiertas en el primero.

Ley 21/2010, de 7 de julio, del Parlamento de Cataluña, de acceso a la

asistencia sanitaria de cobertura pública a cargo del Servicio Catalán de la Salud (BOE núm. 191, de 7 de agosto de 2010).

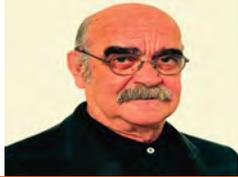
Nueva norma autonómica que fija, en el ámbito de Cataluña, y en consonancia con la normativa estatal sobre la misma materia (regida por el principio de universalización de la misma, en condiciones de igualdad y gratuidad), el ámbito personal del disfrute del derecho a la asistencia sanitaria pública a cargo del Servicio Catalán de la Salud.

Real Decreto-Ley 12/2010, de 20 de agosto, por el que se proroga el programa temporal de protección por desempleo e inserción, regulado en la Ley 14/2009, de 11 de noviembre (BOE núm. 204, de 23 de agosto de 2010).

Segunda prórroga del programa temporal de protección por desempleo e inserción, por seis meses más, al tiempo que se aumenta su ámbito de aplicación, pasando asimismo a ser beneficiarios de aquél los desempleados menores de 30 años o mayores de 45, así como las personas desempleadas con edades comprendidas entre los 30 y 45 años, siempre que en este caso tengan responsabilidades familiares.

Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

Resultado de la tramitación como proyecto de ley del contenido del Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.



# Certificado de profesionalidad para gerocultoras

Fátima Avedillo.  
FSS-CCOO CyL

En la Resolución de 2 diciembre de 2008, 'Acuerdo sobre criterios comunes de acreditación para garantizar la calidad de los centros y servicios del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia', se indica que es requisito imprescindible para que formen parte de la red de centros y servicios del Sistema para la Autonomía y la Atención a la Dependencia cumplir, entre otros, los estándares de calidad siguientes:

Cuidadores y Gerocultoras o categorías profesionales similares deberán acreditar una de las siguientes cualificaciones:

- 1º) Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería.
- 2º) Técnico de Atención Sociosanitaria.
- 3º) Certificado de Profesionalidad de Atención Sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales.

Estos requisitos relativos a las cualificaciones profesionales serán exigibles progresivamente, en los porcentajes del 35% para el año 2011 y del 100% en 2015, en todos los centros, servicios y entidades privadas, sean concertadas o no.

El certificado de profesionalidad de Atención Sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales se regula en el **Real Decreto 1379/2008, de 9 septiembre de 2008**.

Para acceder a la formación de estos certificados de profesionalidad se tiene que estar en posesión del Graduado

en ESO o equivalente o superar las pruebas que organice la Administración pública competente.

Estarán exentos de los requisitos anteriores:

\* Quienes estén en posesión de un certificado de profesionalidad del mismo nivel del certificado al que desean acceder.

\* Quienes deseen acceder a un certificado de profesionalidad de nivel 2 y estén en posesión de un certificado de profesionalidad de nivel 1, de la misma familia y área profesional.

\* Quienes cumplan el requisito académico de acceso a los ciclos formativos de grado medio, para los certificados de profesionalidad de nivel 2.

\* Quienes tengan superada la prueba de acceso a la universidad para mayores de 25 años.

La formación asociada a este certificado de profesionalidad de Atención Sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales es de 450 horas. Los módulos formativos y de unidades formativas de este certificado de profesionalidad son:

**1. MF: Apoyo en la organización de intervenciones en el ámbito institucional (100 horas):**

a) UF: Apoyo en la recepción y acogida en instituciones de personas dependientes (30 horas. Máximo 20 a distancia).

b) UF: Apoyo en la organización de actividades para personas dependientes en instituciones (70 horas. Máximo 50 horas a distancia).

**2. MF: Intervención en la atención**

**higiene-alimentaria en instituciones. (70 horas. Máximo 30 horas a distancia).**

**3. MF: Intervención en la atención sociosanitaria en instituciones (70 horas. Máximo 30 horas a distancia).**

**4. MF: Apoyo psicosocial, atención relacional y comunicativa en instituciones (130 horas):**

a) UF: Animación social de personas dependientes en instituciones (30 horas. Máximo 15 horas a distancia).

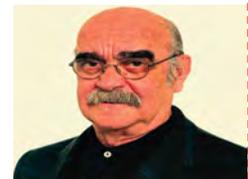
b) UF: Mantenimiento y mejora de las actividades diarias de personas dependientes en instituciones (50 horas. Máximo 20 horas a distancia).

c) UF: Técnicas de comunicación con personas dependientes en instituciones (50 horas. Máximo 20 horas a distancia).

**5. MF: Módulo de prácticas profesionales no laborales de Atención Sociosanitaria a Personas Dependientes en Instituciones Sociales (80 horas).** Estarán exentos de realizar este módulo los alumnos que acrediten una experiencia laboral de, al menos, tres meses, mediante certificado de la empresa donde se haya adquirido la experiencia laboral.

Otra forma de adquirir esta cualificación profesional y obtener este certificado de profesionalidad es mediante el procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias, adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación, regulado en el Real Decreto 1224/2009 de 17 de julio (BOE, 25 de agosto de 2009).





Las personas que deseen participar en el procedimiento deberán cumplir los siguientes **requisitos**:

- Poseer la nacionalidad española. Haber obtenido el certificado de registro de ciudadanía comunitaria o la tarjeta de familiar de ciudadano/a de la Unión Europea; o ser titular de una autorización de residencia, o de residencia y trabajo en España en vigor, en los términos establecido en la normativa española de extranjería e inmigración.
- Tener 20 años para los niveles II y III.
- Tener experiencia laboral y/o formación relacionada con las competencias profesionales que se quiere acreditar:

**Experiencia laboral:** justificar al menos 3 años de trabajo, con un mínimo de 2.000 horas trabajadas en total, en los últimos 10 años transcurridos antes de realizarse la

convocatoria.

En el caso de la **formación**, justificar, al menos, 300 horas en los últimos 10 años transcurridos antes de realizarse la convocatoria.

Las personas mayores de 25 años que reúnan los requisitos de experiencia laboral o formativa indicados en el apartado anterior, y que no puedan justificarlos mediante los documentos señalados, podrán solicitar su inscripción provisional en el procedimiento. Presentarán la justificación mediante alguna prueba, admitida en derecho, de su experiencia laboral o aprendizajes no formales de formación.

La instrucción del procedimiento constará de las siguientes fases:

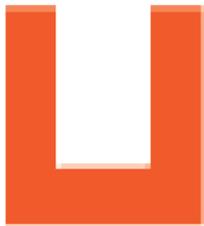
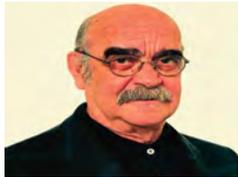
- 1ª) Asesoramiento.
- 2ª) Evaluación de la competencia profesional.

3ª) Acreditación y registro de la competencia profesional.

A los candidatos y candidatas que superen el proceso de evaluación se les expedirá una acreditación de cada una de las unidades de competencia en las que hayan de mostrado su competencia profesional. Cuando, a través de este procedimiento, la persona candidata complete los requisitos para la obtención de un certificado de profesionalidad o título de formación profesional, se le expedirá el correspondiente título.

Asimismo, cabe recordar que los **Certificados de Profesionalidad** acreditan la capacitación para el desarrollo de una actividad laboral con significación para el empleo y aseguran la formación necesaria para su adquisición. Los certificados de profesionalidad tendrán carácter oficial y validez en todo el territorio nacional.





## Efectos negativos de la reforma laboral

Alejandro González.  
Asesoría Jurídica FSS-CCOO Asturias

La reforma del mercado de trabajo, fruto del compromiso comprendido en la denominada 'Estrategia de Economía Sostenible', se materializó a través del Real Decreto Ley 10/2010, de 16 de Junio, sustituido posteriormente por la Ley 35/2010, de 17 de Septiembre, de **Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo**, afectando fundamentalmente a los siguientes aspectos:

### \* REFORMA DEL DESPIDO COLECTIVO, DESPIDO OBJETIVO.

Se amplían los supuestos de despido por causas económicas: despido por pérdidas actuales; despido preventivo (por pérdidas previstas o disminución de ingresos). Se modifica el despido por causas técnicas, organizativas y productivas. Modificaciones en la tramitación del ERE.

Se limita sustancialmente el derecho a la tutela judicial y administrativa.

Ampliación de las subvenciones del Fogasa al despido y el Fondo de Capitalización.

Supresión de las garantías del despido objetivo: reducción del plazo de preaviso y la indemnización por incumplimiento; eliminación de la nulidad del despido objetivo por incumplimiento de las garantías sindicales, económicas y jurídicas; despido exprés por causas objetivas para eliminar los salarios de tramitación. Despido por absentismo: despido objetivo por IT justificada.

### \* PRINCIPALES EFECTOS DE LA REBAJA DEL DESPIDO:

Sobre los trabajadores fijos: rebaja de la indemnización por despido; despido como medida sustitutiva del cambio de condiciones de trabajo; equiparación entre coste de despido al personal FIJO y personal temporal por la subvención. Sobre los contratos de fomento de la contratación indefinida: despido exprés para evitar salarios de tramitación; subvención del Fogasa para el despido sin causa; rebaja de costes del despido sin causa.

### \* REFORMAS EN EL EMPLEO PÚBLICO:

Rebaja salarial a los funcionarios y trabajadores del sector público. Despido objetivo o colectivo de los trabajadores fijos de las Administraciones Públicas. Despido de los trabajadores indefinidos no fijos de las Administraciones Públicas. Capacidad de las Empresas de Trabajo Temporal para cubrir las bolsas de contratación temporal en las Administraciones Públicas.

### \* REFORMA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA:

Descuelgue general del convenio del sector: capacidad del acuerdo de empresa para suprimir las condiciones de trabajo establecidas en los convenios sectoriales.

Descuelgue salarial del convenio sectorial mediante acuerdo de empresa. Reconocimiento de la capacidad empresarial para incumplir pactos y acuerdos de empresa.

### \* REFORMA DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL:

Plazo máximo de tres años para el contrato de obra o servicio determinado. Encadenamiento de contratos temporales. Indemnización por fin de contratos temporales.

### \* REFORMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL:

Congelación de las pensiones. Aumento del período exigido para acceder a la jubilación ordinaria. Retraso en el acceso a la jubilación anticipada parcial.

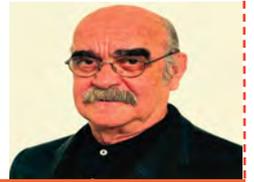
Retraso en la edad de jubilación a los 67 años.

Incremento del período de cálculo de la pensión de jubilación lo que reducirá su cuantía.

Supresión de las ayudas por nacimientos de hijos. Retraso en los efectos económicos de las prestaciones de la Ley de Dependencia.

No obstante, por los consabidos efectos de esta reforma merecen destacarse algunos aspectos. En primer orden, resulta alarmante observar como uno de los principales y





más grave efectos negativos de esta reforma es la afectación de la negociación colectiva, que desgraciadamente supondrá, en caso de irrevocabilidad de tales medidas, la primera piedra del proyecto de deslegitimación del poder de negociación de los trabajadores, que hasta la actualidad resultaba incuestionable e inatacable.

Con respecto a las modificaciones relativas al **empleo público**, que principalmente interesan al sector sanitario, y al margen de la grave rebaja salarial, es clara la desprotección del empleado público y la desestabilización del empleo público como primera impresión. Igualmente, resulta claro el previsible aumento de la precariedad en cuanto a los contratos eventuales, y más con la intervención en el sector de las ETT, en sectores cuya exclusión se hallaba más que justificada: esto es administraciones públicas y actividades y trabajos de riesgo; justificada tanto por respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, como por razones de salud y seguridad en el trabajo.

Se hace necesario mencionar igualmente la precaria situación de la contratación en el ámbito de la investigación. Al no hallarse afectados dichos contratos por la modificación

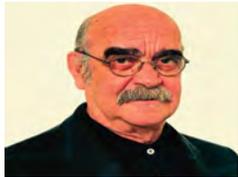
operada por la reforma en la contratación temporal, en cuanto a la aplicación del período máximo de tres años para el contrato de obra o servicio determinado continúan en la más absoluta precariedad, dando como resultado lo precario de lo precario, dentro del abaratamiento de dichas contrataciones; es posible perpetuar contratos concatenados sin llegar a reconocer el carácter indefinido de dichos contratos, a la espera de un pronunciamiento concreto de los mismos y la esperada aprobación de la Ley de Ciencia, Tecnología, e Innovación.

En cuanto a las medidas para promover la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo, es necesario señalar que no se ha introducido nada nuevo, que no resultase invocable con anterioridad en virtud de las obligaciones impuestas por el artículo 14 de la Constitución y por la Ley de Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres; nada más allá salvo leves pinceladas que suplen o complementan aspectos de

la citada Ley, como la inclusión de la 'paternidad' entre las situaciones que no se computarán como faltas de asistencia, de conformidad con el apartado d) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores.

Resulta descorazonador el rumbo que han tomado las últimas medidas adoptadas, que evidentemente recrudescen las condiciones de los trabajadores y trabajadoras, y del mercado de trabajo en general, como todas y cada una de las reformas laborales operadas desde la reimplantación de la democracia en este país. Pero lo que resulta ciertamente preocupante y alarmante es la ofensiva operada contra los más básicos y fundamentales principios que integran los derechos de los trabajadores, derechos fundamentales que resultan amenazados seriamente y cuya cuestionabilidad hubiera resultado inconcebible hace dos días.





Soy médico de Atención Primaria y trabajo en un centro público de la UE. He obtenido plaza en propiedad de mi categoría en el SAS.

### ¿Es posible no tomar posesión de la plaza y **quedar en excedencia voluntaria o por incompatibilidad?**

Sección coordinada por  
José Gutiérrez Campoy

La excedencia por prestación de servicios en el sector público permite quedar en esta situación administrativa al personal estatutario que preste servicios en una Administración Pública. En este sentido, se está refiriendo a una Administración Pública española, no estando previsto concederla cuando se prestan servicios en el ámbito de la Unión

Europea.

En relación a la excedencia voluntaria o por interés particular, uno de los requisitos para su concesión es haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las administraciones públicas durante un periodo mínimo de cinco años, inmediatamente anteriores. Tampoco reunirías este requisito.

Consideramos que una vía para evitar la pérdida de la plaza, por no tomar posesión de la misma, es solicitar una excedencia por cuidado de hijo o familiares. Si tienes algún familiar por el que te concedan esta situación administrativa, puedes solicitarla durante el plazo de toma de posesión, quedando ésta en suspenso hasta tanto se resuelva tu solicitud.

Soy auxiliar de Enfermería en un hospital del Servicio Riojano de Salud. Mi supervisora me ha informado que a partir de 2011 me modifican mi turno de trabajo diurno por el de turno rotatorio

### ¿Es posible que me lo puedan cambiar después de llevar trabajando más de 8 años en mi mismo turno?

La programación funcional de la actividad de los distintos servicios y del personal de los centros sanitarios está dentro de la capacidad de organización de la Gerencia del propio centro sanitario.

Esta capacidad de organización puede estar condicionada a normas, pactos o acuerdos que, sobre esta materia, puedan existir a nivel de tu comunidad autónoma o centro sanitario.

En el caso de que no exista un acuerdo sobre la organización y distribución de la jornada de trabajo, la empresa puede modificar el turno de trabajo, a través de una resolución motivada, que justifique ampliamente los motivos que le lleva a realizar el cambio de turno.

El nuevo turno debe de cumplir con las normas que, en materia de tiempo de trabajo, establecen los artículos

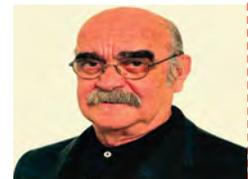


del 46 al 59 del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

Asimismo, la Junta de Personal de tu centro deberá emitir informe sobre la implantación del nuevo turno de trabajo, para lo que la empresa le ha de enviar la propuesta convenientemente motivada. Si la empresa no cumple este trámite, hay numerosas sentencias que anulan la medida.

Los interesados pueden enviar sus consultas jurídicas a la siguiente dirección:  
*'el-lectorpregunta@sanidad.ccoo.es'*.  
La redacción se reserva el derecho de publicar las consultas que considere de mayor interés general y de modificar parte del contenido de las mismas.

La Dirección



## ¿Qué es la huelga?

*Almudena Martín.  
Diplomada Relaciones Laborales.*

La huelga es una medida de conflicto colectivo adoptada por los trabajadores y trabajadoras que consiste en interrumpir la prestación laboral para defender sus intereses laborales y sociales.

La Constitución reconoce el derecho a la huelga como fundamental. Sin embargo, sin norma de desarrollo, se sigue regulando por el Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, con atención a la Sentencia del Tribunal Constitucional, de 8 de abril de 1981, y otras sentencias posteriores.

La huelga puede ser ejercitada por trabajadores por cuenta ajena y también por funcionarios, si bien habría peculiaridades como las prohibiciones que afectan a la Guardia Civil, a la policía o a los militares.

La huelga es un derecho de titularidad individual y ejercicio colectivo. Puede ser convocada por los trabajadores o por sus

representaciones colectivas. De ambas formas, los trabajadores y trabajadoras conservan la titularidad del derecho y se ha de respetar su libertad de trabajo. Son nulos los pactos individuales que contengan la renuncia u otra restricción al derecho. No obstante, se permite que el convenio colectivo establezca un deber de paz durante su vigencia.

### Procedimiento

El acuerdo de huelga se comunicará por escrito y con antelación al empresario o empresarios afectados y a la autoridad laboral. La comunicación contendrá objetivos, gestiones realizadas para resolver las diferencias, fecha de inicio, y composición del comité de huelga que participará en las actuaciones para solucionar el conflicto y garantizará los servicios de mantenimiento y seguridad. Servicios distintos de los esenciales como límite a la huelga puesto que satisfacen, mediante la fijación de servicios mínimos, derechos constitucionales como la salud, la información, la libre circulación o la seguridad pública.

Durante la huelga, el contrato está suspendido,

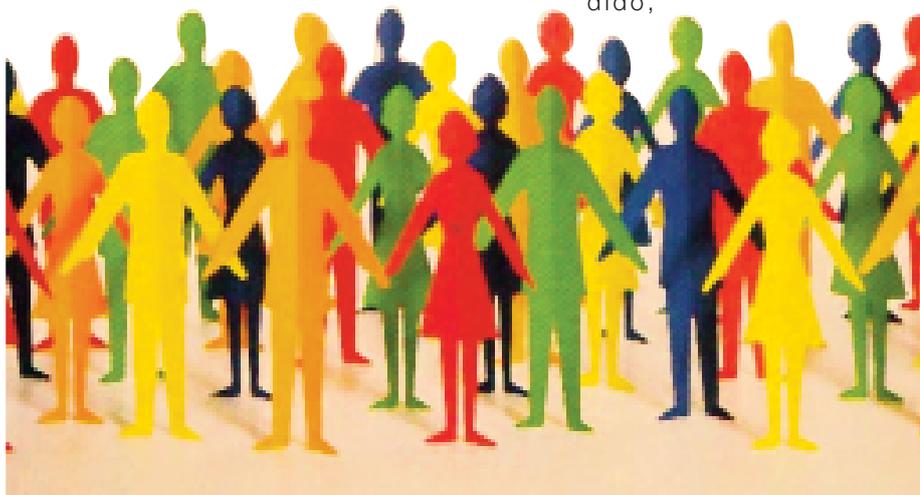
cesa el trabajo y su retribución. El empresario no puede sustituir a los huelguistas contratando a otros trabajadores salvo incumplimiento de los servicios de mantenimiento y seguridad. El trabajador no puede ser sancionado salvo que incurra en falta. Las ausencias por huelga legal no computan como falta salvo previsión expresa.

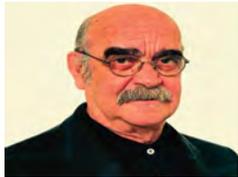
En cuanto a la seguridad social, el trabajador queda en situación de 'alta especial'. Las ausencias por huelga ilegal son computables a efectos de despido y se produce el cese de 'alta especial'. Los trabajadores no ingresarán ilegalmente en los locales y no se negarán al desalojo frente a la orden legítima de abandono.

La terminación de la huelga puede venir dada por transcurso del tiempo previsto, desistimiento de los convocantes, acuerdo con el empresario o arbitraje obligatorio.

Son **ilegales** las huelgas políticas o ajenas al interés profesional de los trabajadores y trabajadoras (no en cambio para protestar contra una decisión de los poderes públicos que afecte a sus intereses); las huelgas de solidaridad o apoyo, salvo que afecte al interés profesional de los trabajadores; las huelgas novatorias cuando tengan por objeto alterar, dentro de su período de vigencia, lo pactado en convenio; las huelgas irregulares por ser contrarias a los requisitos legales.

Son **abusivas**, a no ser que los trabajadores demuestren lo contrario, las huelgas rotatorias realizadas por grupos de modo sucesivo, a fin de interrumpir la producción; las huelgas estratégicas realizadas por secciones neurálgicas que con su actuación afectarían al resto; las huelgas de celo o reglamento en las cuales no se interrumpe el trabajo, pero al aplicar de manera estricta la normativa se retrasan los servicios.





# CC El derecho a las vacaciones

Jorge Luis Fontalba.  
Doctorando en PRL.

Las vacaciones son la interrupción retribuida establecida legalmente y de manera anual para proporcionar el descanso del trabajador o trabajadora. Es realmente un derecho del empleado derivado de su propia relación laboral, se encuentra reconocido constitucionalmente (art. 40.2) y es irrenunciable (art. 3.5 y 38 E.T.).

Éstas tendrán una duración no inferior a 30 días naturales, por año completo de prestación de servicios. El importe de la retribución que se debe percibir en este periodo es la remuneración normal o media que esté ganando el trabajador en la jornada ordinaria. (Aquí se puede remitir al Convenio 132 de la Organización Internacional del Trabajo).

Las vacaciones deben ser disfrutadas necesaria y obligatoriamente, no siendo posible su compensación económica; únicamente, cabría la compensación económica de vacaciones no disfrutadas en el supuesto de que se haya producido el cese del trabajador en la empresa, antes de haber agotado el período vacacional completo que le pertenece. Existe un principio de proporcionalidad según el cual cuando el trabajador no ha prestado servicios durante todo el año, las vacaciones deben tener una duración proporcional al tiempo de servicios prestados.

El derecho a las vacaciones se genera día a día, pero su disfrute no está supeditado a la fecha de su total devengo. La fijación del período de vacaciones no puede sea adoptada ni modificada unilateralmente por el empresario (STCT 13.6.85). De mantenerse el desacuerdo, será el Juz-

gado de lo Social el que, en un procedimiento sumario, preferente y urgente, resuelve definitivamente la cuestión (arts. 125 y 126 LPL).

Las vacaciones deben ser disfrutadas por la trabajadora o el trabajador dentro del año natural, es decir, entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, no siendo posible la acumulación de las vacaciones de un año para otro; eso sí, sería lícito que de forma convencional (por acuerdo en convenio colectivo) se puedan disfrutar dentro de ciertos márgenes algunos días en el comienzo del siguiente año. Ahora bien, hay sentencias del TJCE que indican que si el trabajador estaba de baja por incapacidad temporal podría disfrutarlas en el año siguiente. Además, el Tribunal Constitucional ha considerado recientemente que trabajar durante las vacaciones no puede ser considerado como causa de despido.

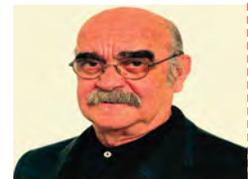
## El calendario

La simple coincidencia de unas mismas fechas de disfrute durante varias anualidades no consolida un derecho adquirido.

El calendario de vacaciones debe fijarse en cada empresa, ya que todo trabajador y trabajadora tiene derecho a conocer con dos meses de antelación la fecha de comienzo y disfrute de sus vacaciones. La falta de comunicación con la suficiente antelación faculta al trabajador para reclamar los perjuicios acreditados.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 (En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas, etc), se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso, que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. (Modificación LO 3/2007 Igualdad entre mujeres y hombres).





## La sustitución de trabajadoras en situación de **maternidad**: una ventaja social

*Juan Carlos Álvarez.*  
*Profesor de la Universidad de Málaga*

Las trabajadoras en edad fértil han sido desde hace tiempo un colectivo cuya contratación ha sido complicada, ya que los empresarios han entendido que tanto el embarazo como la maternidad llevan consigo una disminución de la productividad por, quizás, un aumento del absentismo.

Ese temor es infundado ya que el embarazo por sí no es una enfermedad y no tiene necesariamente que suponer un aumento de la inasistencia al trabajo. Pero aunque lo fuera ha de ser algo normalmente admitido y comprendido por la sociedad y las empresas, ya

que las molestias del embarazo tienen una doble consideración en su protección: se ha de proteger el derecho a la vida del aún nonato y se ha de proteger el interés de la familia, conjugándose los art. 15 y 39 de la CE. Los empresarios se quejan de los gastos de cotización de una trabajadora que se encuentra en situación de maternidad y no puede acudir al trabajo, en el mismo modo que lo hacen respecto de un trabajador que se encuentra en situación de incapacidad temporal, ya que cualquier coste "improductivo" es algo que reduce los posibles beneficios y sobre todo cuando en no pocas ocasiones ha de contratar a otra persona para sustituir por lo que el factor trabajo se encarece.

Con respecto a la maternidad, parte de este problema se ha eliminado desde hace algunos años, aunque parece que aún los empresarios (o sus asesores laborales) no se lo creen ya que no se utilizan demasiado los mecanismos que la ley ofrece para eliminar los gastos de cotización empresarial durante la situación de descanso por maternidad.

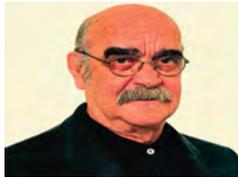
Así, nos encontramos como el art. 18 de la Ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar en la que se nos indica que los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los periodos de maternidad,

adopción y acogimiento, "darán derecho a una bonificación del 100 % en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta", bonificación que durará todo el período de descanso por maternidad, adopción o acogimiento del trabajador o trabajadora afectados.

Por su parte, la Ley 12/2001, en su DA 2º establece las bonificaciones de cuotas de Seguridad Social para los trabajadores en período de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad. En concreto, a la cotización de los trabajadores sustituidos durante los periodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento (o paternidad) se les aplicará una bonificación del 100 % en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta para el caso de los trabajadores encuadrados en un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.

Una importante ventaja social que debe ser puesta en práctica para conseguir un paso más en el acceso y mantenimiento del puesto de trabajo de la mujer trabajadora.





## Riesgo durante la **Lactancia Natural**

María del Mar Ruiz.  
Diplomada Relaciones Laborales

Una sentencia del Tribunal Superior de Justicia (TSJ), del orden Social de la Comunidad de Murcia, pone de manifiesto, una vez más, lo duro que es para una madre trabajadora ejercer la lactancia y poder hacer valer sus derechos laborales -cubiertos por la Contingencia Profesional denominada Riesgo por Lactancia. Para que surja la situación de riesgo, ésta ha de ser certificada por los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) o de la Mutua, en la forma prevista para el supuesto de riesgo durante el embarazo, cuya duración es de 9 meses, y donde se contempla claramente la posibilidad de la suspensión del contrato de trabajo por riesgo, y sobre todo para proteger la salud del hijo y de la madre, que es, por otra parte, lo que debería prevalecer ante todo.

En la **Sentencia de lo Social, 0842/2009 del TSJ de Murcia**, el caso es el siguiente: Una ATS/DUE, que presta sus servicios en un hospital comarcal para un servicio de salud de una comunidad autónoma y que tenía cubiertas sus contingencias profesionales con una Mutua, tuvo un hijo en el año 2008 e inició su descanso por maternidad.

Previo a la finalización de su baja maternal, la trabajadora se pone en contacto -a través de los preceptivos formularios- con el director de su área de Enfermería, para iniciar la tramitación del expediente destinado a la adaptación de sus condiciones de trabajo y la reubicación

como madre lactante de un menor de nueve meses. Y es que el desempeño del trabajo puede afectar de forma negativa a la salud de su hijo y a sí misma, solicitando la tramitación de Riesgo durante la Lactancia Natural.

La trabajadora realizaba satisfactoriamente su profesión de ATS/DUE con destino en Cirugía/Traumatología, con una turnicidad de mañana, tarde y noche, según la semana. En su petición aludía además que sus circunstancias laborales podrían influir negativamente en la salud de su hijo, debido a la alta exposición a agentes patógenos por su labor profesional, a lo que se añadía un plus adicional por si su hijo pudiera contraer alguna enfermedad infecciosa, sin contar con la imposibilidad de poder llevar a cabo una lactancia digna.

Su argumentación jurídica era muy sólida, invocaba el Art. 135 Bis de la LGSS y al Art. 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Por su parte, el responsable de Recursos Humanos del hospital remitió el expediente con la petición de la trabajadora a la Mutua, que contenía dos informes técnicos con:

- La situación de Riesgo Laboral por Lactancia, que elaboró el Servicio de Prevención, en la que se hacía referencia a:
  - a) Los riesgos propios de los ATS/DUE (haciendo referencia a los EPI's, maquinarias y equipos).
  - b) Las características del puesto que influyen en el normal desarrollo de la lactancia natural, clasificando los riesgos en psicosociales por estrés, por las condi-

ciones de trabajar a turnos, la no posibilidad de pausas para la lactancia, carga mental, dificultad en la secreción láctea por la jornada de trabajo superior a las 8 horas...

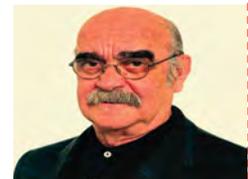
- Y otro Informe Médico, por parte de un especialista en Medicina del Trabajo, del Servicio de Prevención, con alusión a la turnicidad en el trabajo, nocturnidad, turnos largos de más de 8 horas, exposición a agentes infecciosos susceptibles de causar patologías con resultados nocivos para la lactancia. Concluyendo con el consejo de adaptación de las condiciones de trabajo, dada la imposibilidad de cambio a otro puesto de trabajo exento de riesgos para la lactancia.

### La otra parte

La Mutua, por su parte, no ve motivo alguno para "conceder" ese Riesgo por Lactancia. A pesar de todas las pruebas entregadas por parte de la trabajadora, no observa que puedan influir negativamente en la salud de la ATS/DUE o de su hijo. Además, alude a que mayor riesgo tiene una ATS/DUE que presta sus servicios en admisión de Urgencias, por desconocer en principio el origen de los agentes patógenos a los que puede verse sometida.

Cabe señalar que se considera situación protegida el período de suspensión del contrato de trabajo en el supuesto en que:

- debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su situación, en los términos anteriormente descritos, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetiva-



mente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

De este modo, ante la respuesta de la Mutua, la trabajadora vuelve a solicitar la revisión de su solicitud, reiterando los riesgos para su salud y para la de su hijo; riesgos tales como la exposición a agentes químicos, agentes biológicos y agentes víricos portados por los propios pacientes. La Mutua reitera su informe con un certificado de que no ve motivo alguno para la concesión del Riesgo por Lactancia.

Ante esto, se interpone un Recurso de Suplicación, ante el TSJ de Murcia, sobre la prestación del Riesgo por Lactancia. Con amparo del art. 191 c) (LPL), se denuncia la vulneración del art. 48.5 del RDLeg 1/1995; art. 25 y 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre; art. 135 bis y ter de la LGSS; art. 10 de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre; y arts. 9, 39 y 43 CE.

Una censura jurídica que no puede prosperar porque de una situación de riesgo para el lactante - derivada de una inevitable exposición de la madre a agentes tóxicos- no se deriva la consecuencia jurídica que se interesa en la demanda. Esto es, el derecho a la prestación por incapacidad temporal, sino el derecho a la suspensión del contrato laboral conforme al art. 45 del ET, en relación al art. 26 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, precisamente por riesgo en el período de lactancia, sin que concurren los requisitos previstos en el art. 128 LGSS para la incapacidad temporal: imposibilidad temporal para el desempeño del trabajador por alteración de la salud y por la que se recibe asistencia sanitaria de la Seguridad Social.

#### **Prestación económica**

Así, la prestación económica por riesgo durante la lactancia natural se deberá conceder a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos por riesgo durante el embarazo (es decir, el 100% de la correspondiente base de cotización por IT, derivada de contingencias profesionales).

La prestación nace desde el día si-



guiente al de la baja y dura hasta el momento en que se produzca el cese en la situación protegida, es decir, hasta el momento en que el hijo cumpla nueve meses, salvo que la beneficiaria se haya reincorporado con anterioridad a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su situación.

#### **Reclamación**

La demandante interpone recurso de suplicación contra la sentencia que desestima su demanda, en la que reclama la prestación por riesgo durante la lac-

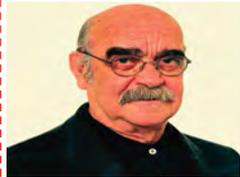
tancia natural, formulando, frente a la indicada resolución que le es adversa, un único motivo de recurso: la Prestación por Riesgo durante la Lactancia.

Las entidades gestoras recurridas dicen que no puede prosperar en su impugnación, pero se hace justicia y se tiene como pilar fundamental el informe del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del SMS. Concluyendo: "El SMS no ha indicado las medidas para evitar los riesgos que se aprecian, y que en el puesto de trabajo de la demandante concurren esas condiciones de trabajo que influyen negativamente en la salud de la mujer o de su hijo y es a lo que se refiere el art. 26.4 de la Ley 31/1995 y que pueden determinar, en su caso, la suspensión del contrato de trabajo prevista en el art. 45.1.d) del ET y la prestación económica por riesgo durante la lactancia natural del art. 135.bis LGSS; y que si algún riesgo de contagio con agentes biológicos puede existir, es fácil evitarlo con medidas de protección, bastando con remitirnos a los acertados razonamientos que se contienen al respecto en la sentencia".

#### **Un largo proceso**

Pasaron 16 meses desde el hecho causante a la sustanciación del procedimiento, dando la razón a la trabajadora, como no podía ser de otro modo.

Es triste que, por evitar el pago de una prestación a la que todas las madres trabajadoras tienen derecho siempre que tengan un hijo/a menor de 9 meses, se tengan que iniciar procedimientos que causan gastos innecesarios a la justicia; y lo que es peor aún, impide la materialización de los derechos laborales y aumentan los riesgos psicosociales tales como el estrés.



# Convenio colectivo del personal laboral de Madrid



María José Muriel. Asesoría Jurídica FSS-CCOO Madrid

El pasado 9 de marzo de 2010, la Federación de Sanidad y Sectores Socio-Sanitarios de CCOO de Madrid (FSS-CCOO Madrid) planteaba, ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Madrid, demanda judicial en materia de conflicto colectivo, contra la Comunidad de Madrid y contra los sindicatos firmantes del Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Comunidad de Madrid.

El motivo no era otro que el incumplimiento reiterado por parte de la Comunidad de Madrid, y en particular por parte de la Consejería de Sanidad, de lo dispuesto en el mencionado Convenio Colectivo en sus artículos 20 apartados 6 y 7, artículo 21 apartados 6 y 7 y artículo 50, apartados a y b.

Así, el artículo 20 en su apartado 6 establece la necesidad de contratación de personal temporal para la cobertura de situaciones que, con carácter general, den lugar a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo; así, los casos de maternidad, incapacidad temporal, excedencias, licencias, vacaciones... , deberán cubrirse en un plazo de 15 días, valorándose conjuntamente por la Dirección del centro y los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras su oportuna cobertura.

En su apartado 7, este mismo pre-

cepto prevé la creación de una comisión técnica integrada por la Administración y los sindicatos presentes en comisión paritaria para valorar las vacantes dotadas presupuestariamente susceptibles de cobertura mediante contratos de interinidad; estableciendo en su último párrafo que la Comunidad de Madrid procederá, una vez producida las vacantes, a su cobertura mediante contratación temporal en la modalidad de interinidad, preferentemente hasta tanto no se produzca su cobertura por los titulares resultantes de los procesos selectivos de acceso libre o provisión interna.

Por su parte, el artículo 50 obliga a la Administración, y en los casos de jubilación forzosa, a la cobertura de dichas plazas en idéntica categoría profesional o similar, sin que pueda producirse en ningún caso la amortización de las plazas vacantes.

Pues bien, la Comunidad de Madrid ha "obviado" la obligación, adquirida mediante Convenio Colectivo, de proceder a la contratación de todas las vacantes descritas, llegando al momento actual en el que la descapitalización de personal en todas las Consejerías, y en concreto en la Consejería de la Sanidad llegó a concretarse, desde el año 2004, en la pérdida de 1240 plazas de todas las categorías (y sólo de personal laboral), que pudieron ser identificadas de manera clara en la demanda interpuesta a través de sus números de puesto de trabajo o identificando al trabajador

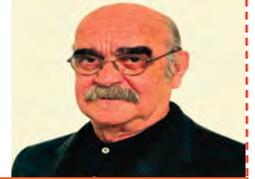
que ocasionaba la vacante. Es destacable que sólo en el Hospital General Universitario Gregorio Marañón el número de plazas perdidas ascendiera a 583.

## ¿Qué supone esto, además de una infracción de norma convencional?

Pues sencillamente la pérdida de 1240 puestos de trabajo, solo en la Consejería de Sanidad; estas plazas, que en el mejor de los casos son cubiertas con nombramientos estatutarios, (que, a juicio de esta Federación son claramente fraudulentos) "desaparecen" de las futuras convocatorias de ofertas de empleo público, condenando a la precariedad la prestación de servicios de carácter público.

Es claro que, centrándose en el sector de Sanidad, esto no sólo supone una contratación irregular de personal o una modificación de las plantillas orgánicas según lo previsto en el artículo 21 del Convenio Colectivo, sino que, en este sector, supone que la atención que se presta al usuario final del servicio, es decir, al paciente, se deteriore de tal manera que "justifique" la entrada de empresas dedicadas a la gestión y explotación del negocio de la sanidad privada en la atención sanitaria de carácter público.

La ausencia de medios humanos, la merma constante en las plantillas orgánicas da lugar a que servicios que tradicionalmente han sido gestionados de manera eficaz por la sanidad pública, pasen a ser gestionados por empresas externas de prestación de



servicios. En primer lugar lo fueron los departamentos de mantenimiento, los servicios de lavandería, la gestión de las cocinas y distribución de alimentos, haciendo desaparecer casi por completo en algunos centros el personal no sanitario; y, en segundo lugar, se asiste a la "privatización" de líneas de trabajo claramente de carácter sanitario, como son los laboratorios de análisis clínicos.

La FSS-CCOO Madrid, a través de sus representantes, lleva desde el año 2004, intentando de la Comunidad de Madrid que se convoque la Mesa General Técnica para la valoración y negociación de las plantillas orgánicas de todos los centros dependientes de la Consejería de Sanidad, sin que esto haya sido posible por negativa de la Administración.

Sin embargo, la Sección 2 de la Sala de

lo Social del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Madrid, en Sentencia, que ya es firme, de 15 de junio de 2010, estima parcialmente la demanda interpuesta por la FSS-CCOO y condena a la Comunidad de Madrid a que valore conjuntamente con los representantes de los trabajadores, en el seno de la Comisión Técnica, la oportunidad de proveer un número muy limitado del total de las plazas planteadas por este sindicato en su demanda, y a que se cree una comisión integrada por la Administración y los sindicatos presentes en la Mesa Técnica creada a tal efecto para la negociación de las plantillas tipo de todos los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo con sujeción a la ley.

Es en este plano, aún habiéndose desestimado la petición de la inmediata provisión de las 1562 plazas identificadas, donde los representantes sindicales

pueden realmente intervenir en la creación y modificación de las plantillas orgánicas de todos los centros de todas las consejerías de la Comunidad de Madrid.

Entiende esta parte que la desestimación de la petición de inmediata provisión de 1562 plazas puede haberse visto influenciada por el momento económico actual y por lo previsto por las Leyes de Presupuestos Generales de los años 2009 y 2010, que limitan fuertemente la posibilidad de contratación.

El hecho de que se condene a la Administración a la convocatoria de la Mesa Técnica para la negociación de las plantillas tipo de todos los centros dependientes de la Comunidad de Madrid, supone una nueva puerta abierta no sólo para el sector sanitario, sino para sectores tan importantes como la educación pública y los servicios sociales.



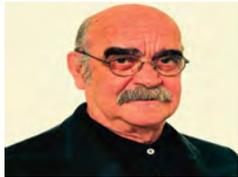
Infórmate en la web de CC00  
Noticias, legislación, OPE, Ofertas de Empleo  
Formación, Juventud, Servicios, Publicaciones..  
[www.sanidad.ccoo.es](http://www.sanidad.ccoo.es)

Cursos gratuitos.  
Formación Continua  
<http://sanidad-formación.ccoo.es>

- Formación para las OPE y catálogo de cursos
- Consigue el Master de Experto Universitario en Gestión Sanitaria
- Consigue el título de Auxiliar de Enfermería

<http://ccoosanidad-fysa.ccoo.es>





## Baremación del **euskera** en oferta pública de empleo de ATS-DUE

Tribunal Superior de Justicia de Navarra- Sentencia 289/2010 de 10 de junio de 2010  
Procedimiento 178/2010

Susana Castanera.  
Asesoría Jurídica FSS-CCOO Navarra

La sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, en fecha 10 de junio de 2010, desestima el recurso interpuesto por el Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea (SNS-O), y procede a imponer las costas a la parte apelante. Confirma así íntegramente el fallo del Tribunal de lo Contencioso Administrativo nº 2 de Pamplona que, por Sentencia de 30 de marzo de 2010, estima los recursos interpuestos por varias opositoras y dispone la necesaria valoración del conocimiento por los aspirantes del euskera como mérito.

Se estima de esta manera la pretensión de la parte demandante por la

que se solicita que se declare la nulidad de la Resolución 676/2008, de 21 de abril, del director gerente del SNS-O, por la que se aprueba la convocatoria para la provisión, mediante concurso oposición de puestos de trabajo de ATS/DUE. Concretamente, se impugnan en instancia los apartados 2º y 3º del Anexo III de la indicada convocatoria, en los aspectos específicos de conocimiento y valoración del euskera.

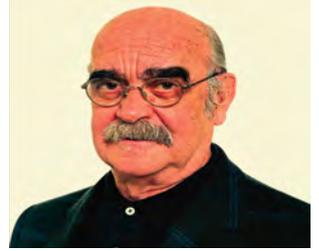
La sentencia de instancia daba por resuelto el supuesto planteado, estimando la pretensión de la parte demandante, anulando en consecuencia los puntos del Anexo III impugnado. Concretamente, el punto 7, de la valoración de méritos, puntuaba con 1,6 puntos el conocimiento de inglés, alemán y francés, excluyendo de dichas bases el euskera; señala la parte deman-

dante que en dicho apartado no se valora como mérito el conocimiento del euskera, no otorgándole ningún punto, pese a tener la consideración legal de lengua oficial en la comunidad en que se convocan las plazas, contraviniendo además lo dispuesto en acuerdo de fecha 18 de septiembre de 2006, aprobado por el Gobierno de Navarra.

La Administración de la Comunidad Foral conocía la Sentencia de 30 de marzo de 2010, que dispuso la necesaria baremación del euskera como mérito. A pesar de ello, convocó a todas las aspirantes aprobadas para la elección de plaza, el 26 de mayo de 2010, sin darles noticia de esa Sentencia y de que estaba apelada.



*Jurídica* **CO**  
cuadernos sanitarios



[www.sanidad.ccoo.es](http://www.sanidad.ccoo.es)